



Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan ke-3 2019

Tema : "Peran Ilmu Pengetahuan Dalam Pembangunan Di Era Revolusi Industri 4.0 Berdasarkan Kearifan Lokal"  
Hotel Antarkisa Kisaran , 29 Agustus 2019

## TINGKAT KEADILAN DISTRIBUTIF DAN KEADILAN INTERAKSIONAL KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH BIMA

<sup>1</sup>Jaenab, <sup>2</sup>Ety kurniawati

*Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima (STIE) Bima*

Email: [jaenab.stiebima@gmail.com](mailto:jaenab.stiebima@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang positif dan signifikan keadilan distributif dan keadilan interaksional kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada rumah sakit PKU Muhammadiyah Bima. sedangkan seluruh variabel ukur dengan menggunakan skala likert. Jumlah sampel sebagai responden yang digunakan sebanyak 120 orang. Pengujian instrumen dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Untuk menganalisis data digunakan analisis regresi berganda dengan SPSS versi 20, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi adjusted (R). Dari hasil regresi untuk penelitian ini diperoleh persamaan yaitu  $Y = 23,411 + 0,014X_1 + 0,750X_2$ . Nilai R (Koefisien Korelasi) yang diperoleh sebesar 0,688 dan nilai R Squer (Koefisien determinasi) sebesar 0,473 atau 47%. Secara bersama-sama terbukti bahwa keadilan distributif dan keadilan interaksional kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

**Kata kunci:** Keadilan Distributif dan Keadilan Interaksional Kompensasi, Kepuasan Kerja.

### ABSTRACT

*This study aims to determine and analyze the influence of distributive justice and interactional justice compensation on employee job satisfaction at PKU Muhammadiyah Hospital in Bima. This type of research is associative using a quantitative approach while all variables are measured using a Likert scale. The number of samples as respondents used was 120 people. Testing instruments using the validity and reliability test. To analyze the data using multiple regression analysis with SPSS version 20, t-test, f test, and adjusted coefficient determination (R) test. From the regression results for this study the equation is obtained, namely  $Y = 23.411 + 0.014X_1 + 0.750X_2$ . R-value (Correlation Coefficient) obtained is 0.688 and R Squier value (Coefficient of determination) is 0.473 or 47%. Together distributive justice and compensatory interactional justice have positive and significant effects on employee job satisfaction.*

**Keywords:** *Distributive Justice and Compensational Interactional Justice, Job Satisfaction.*



## I. PENDAHULUAN

Sumber dari tingkat kreatifitas inovasi dan produktifitas karyawan adalah tingkat kepuasan kerja pegawai. Semakin meningkatnya kepuasan kerja pegawai akan mendorong para pegawai untuk menciptakan inovasi baru dan meningkatkan jumlah barang atau jasa. Kompensasi (*remunerasi*) merupakan faktor paling penting bagi daya saing badan usaha milik Negara (BUMN) dan badan usaha milik swasta (BUMS) seperti Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bima yang merupakan amal usaha Muhammadiyah dalam bidang kesehatan dan kemasyarakatan sebagai salah satu upaya untuk mencapai tujuan dakwah yang dikembangkan oleh Muhammadiyah.

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang mengenai pekerjaan apa yang mereka kerjakan dalam sebuah untuk pekerjaan didasarkan pada hasil yang diinginkan Mosadeghrad (dalam krisnayanti, *at el*, 2015 ) sebuah organisasi dimana mereka melakukan pekerjaan ini atau reaksi efektif pegawai.

Masalah yang sering muncul saat ini yang menyebabkan situasi yang tidak kondusif di lingkungan organisasi seperti masih adanya keluhan beberapa pegawai yang merasa tidak adil dalam pembagian kerja shift yaitu (pagi, siang dan malam) dengan gaji yang sama tetapi beban kerja lebih dari tupoksinya, adanya pegawai yang terlambat tetapi gajinya dipotong walaupun dia bekerja lembur dan hubungan antar karyawan yang

tidak serasi. Permasalahan lain juga hubungan antar pegawai yang tidak serasi, kemudian dilihat dari segi promosi jabatan untuk menempati posisi jabatan yang lebih tinggi dirasa masih sangat kurang dikarenakan persaingan antar sesama pegawai yang cukup ketat.

Kepuasan kerja (*job satisfacsion*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Manajer harus senantiasa memonitoring kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja dan keluhan-keluhan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang (Rahmayanti, *at el*, 2016). Tujuan dari organisasi publik adalah efisiensi dan efektivitas dan termasuk terciptanya nilai-nilai kesetaraan, transparansi, dan keadilan di dalam organisasi, (Jumari dkk, 2013).

Banyak riset yang menunjukkan kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan



kebahagiaan hidup mereka (Rahmayanti, *at el*, 2016). Kepuasan kerja terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan pegawai (Sari,E, 2009).

Oleh karena menggambarkan perasaan, maka mengacu komponen sikap, kepuasan kerja merupakan komponen afeksi. Sikap atau afeksi tersebut terbentuk sebagai hasil evaluasi terhadap pengalaman aspek-aspek pekerjaannya. Lebih lanjut, karena kepuasan kerja merupakan afeksi, maka keberadaanya dapat mempengaruhi perilaku lebih lanjut, baik intensitas atau arahnya atau pilihan-pilihan (Rahmayanti, *at el*, 2016).

Kepuasan kerja karyawan yang tinggi sangat penting untuk manajer yang percaya bahwa suatu organisasi memiliki tanggung jawab untuk memberikan karyawan pekerjaan yang menantang dan menguntungkan (Widyaningrum, 2010). Kepuasan kerja dapat ditinjau dari dua sisi, dari sisi karyawan, kepuasan kerja akan memunculkan perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan dari sisi perusahaan, kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan dalam memberikan pelayanan prima (Rahmayanti, *at el*, 2016) Rahmayanti, *at el*, 2016). Kepuasan kerja (*job satisfacsion*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. *Job Description Index* (JDI) dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dari lima

hal yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi, dan rekan kerja. (Nadiri, 2010).

Kepuasan kerja pegawai rumah sakit sekarang ini perlu mendapat perhatian yang serius pimpinan organisasi karena adanya kecenderungan organisasi tidak berlaku adil dalam memberikan kompensasi pada pegawai yang bekerja lebih dari tupoksinya bisa dilihat dari jabatan, beban kerja yang berlebih, dan jam kerja dan lembur, apabila ada pekerja yang belum diselesaikan tetapi kompensasinya sama. Kepuasan merupakan perasaan positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya, pegawai akan merasa puas apabila adanya keadilan dalam pembagian jam kerja secara adil.

Dengan adanya masalah diatas, diharapkan pimpinan harus menciptakan keadilan kompensasi agar pegawai berpeluang untuk membangun tumbuhnya kerjasama yang menyenangkan, perasaan positif pegawai sehingga akan mendorong kepuasan kerja sehingga berdampak kepada kualitas layanan yang akan di berikan oleh pegawai lebih baik lagi. Keadilan distributif kompensasi penting untuk membagi informasi secara terbuka agar alokasi keputusan dibuat, mengikuti prosedur yang dibuat. Pimpinan harus senantiasa memonitoring kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja dan keluhan-keluhan.

Keadilan distributif adalah keadaan dimana pekerja di berikan



penjelasan yang jujur dari setiap keputusan. Beberapa studi sebelumnya telah menggunakan skala ini dengan hasil yang memuaskan (Puryana, 2017), Dengan Indikator: 1) Persamaan, 2) Kelayakan, 3). Kontribusi 4) Kinerja.

Keadilan interaksional adalah keadaan dimana pekerja di perlakukan dengan rasa hormat dan bermartabat (Puryana, 2017), Dengan indikator: 1). Kejujuran, 2). Pembenaran, 3). Masuk akal, 4). Tepat waktu 5). Spesifik. Hasil penelitian (Rahmayanti, *at el*, 2016) Keadilan distributif, salah satunya berupa kejelasan jenjang karir di organisasi perlu agar pegawai tidak lagi mencari peluang kerja di tempat lain.

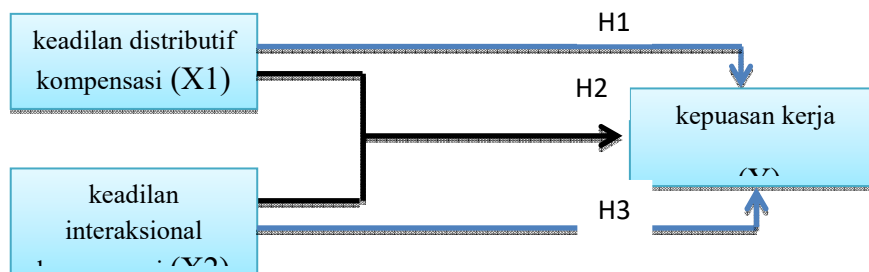
Oleh kerana itu perlu di teliti dampak lain Tingkat keadilan distributif dan keadilan interaksional kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Rumah sakit PKU Muhammadiyah Bima.

Rumusan masalah ini untuk menguji: Apakah keadilan distributif dan keadilan interaksional kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai

pada Rumah sakit PKU Muhammadiyah Bima.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui keadilan distributif dan keadilan interaksional kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah sakit PKU Muhammadiyah Bima.

Manfaat penelitian ini yaitu diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukkan terhadap pihak atau manajemen pada Rumah sakit PKU Muhammadiyah Bima, berkaitan dengan keadilan distributif dan keadilan interaksional kompensasi dan kepuasan kerja pegawai Rumah sakit PKU Muhammadiyah Bima yang dapat membantu organisasi sesuai dengan visi dan misi. Diharapkan pula penelitian hasil penelitian ini dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan terkait keadilan interaksional kompensasi dan keadilan interaksional terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah sakit PKU Muhammadiyah Bima.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

#### Hipotesis:

H1 = Keadilan distributif berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja pada Rumah sakit PKU Muhammadiyah Bima.



H2 = Keadilan interaksional kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Rumah sakit PKU Muhammadiyah Bima.

H3 = Keadilan distributif dan keadilan interaksional kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Rumah sakit PKU Muhammadiyah Bima.

## "II. METODE PENELITIAN"

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Rumah sakit PKU Muhammadiyah Bima yang berlokasi Jln. Gajahmada. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan yang ada pada Rumah sakit PKU Muhammadiyah Bima sebanyak 120 karyawan tetap dan kontrak. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui: Penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai sebanyak 120 orang responden pada Rumah sakit PKU Muhammadiyah Bima dengan skala likert Sugiono, (2016) yang berhubungan pada keadilan distributif kompensasi, keadilan interaksional kompensasi dan kepuasan kerja dengan melihat langsung Rumah sakit PKU Muhammadiyah Bima.

Untuk menganalisis data pada penelitian ini digunakan regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif dan keadilan interaksional kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah sakit PKU Muhammadiyah Bima. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$

## "III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN"

### 3.1. Uji validitas

Tabel 1. Hasil uji validitas

r. Hitung Variabl X1	r. Hitung Variabl X2	r. Hitung Variabl Y	r. Tabel	Ket.
(X1.1) 0,712	(X2.1) 0,536	(Y1) 0,361	0,30	Valid
(X1.2) 0,843	(X2.2) 0,457	(Y2) 0,324	0,30	Valid
(X1.3) 0,867	(X2.3) 0,661	(Y3) 0,594	0,30	Valid
(X1.4) 0,820	(X2.4) 0,697	(Y4) 0,741	0,30	Valid
(X1.5) 0,908	(X2.5) 0,762	(Y5) 0,328	0,30	Valid
(X1.6) 0,733	(X2.6) 0,707	(Y6) 0,423	0,30	Valid
(X1.7) 0,889	(X2.7) 0,721	(Y7) 0,745	0,30	Valid
(X1.8) 0,595	(X2.8) 0,770	(Y8) 0,543	0,30	Valid
	(X2.9) 0,577	(Y9) 0,566	0,30	Valid
	(X2.10) 0,586	(Y10) 0,526	0,30	Valid
		(Y11) 0,383	0,30	Valid
		(Y12) 0,657	0,30	Valid
		(Y13) 0,663	0,30	Valid



Sumber Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 1. Dapat diketahui bahwa semua koefisien korelasi dari indikator-indikator variabel penelitian yang telah diujikan memiliki nilai lebih besar dari 0,30 ( $r > 0,30$  dan  $Sig < 0,05$ ). Hal ini dapat menunjukkan bahwa

semua indikator-indikator pada penelitian ini dapat dinyatakan valid.

### 3.2. Uji Reliabilitas

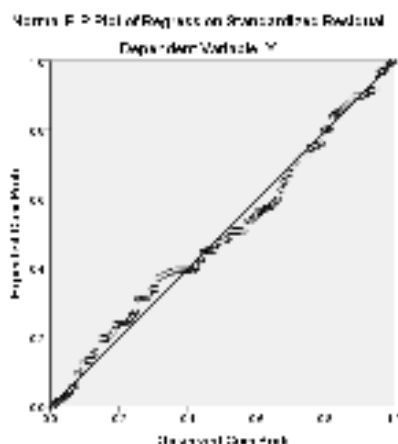
#### 3.3. Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
1	keadilan distributif kompensasi	0,919	Reliabel
2	Keadilan interaksional kompensasi	0,847	Reliabel
3	Kepuasan kerja	0,791	Reliabel

Sumber Data diolah, 2019

Hasil uji bahwa masing-masing nilai *Cronbach's alpha* pada tiap instrument penelitian lebih besar dari 0,6 (*Cronbach's alpha*  $> 0,6$ ). Dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa semua instrument terbukti reliabel, sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

### 3.4. Uji asumsi klasik



### 1. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Jika nilai sig. (p-value)  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang artinya normalitas terpenuhi. Hasil uji normalitas dapat dilihat p-value 0,623.  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

### 2. Uji multikolonieritas

Uji multikolonieritas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai tolerance  $\geq 0,10$  atau  $VIP \leq 10$  maka di indikasikan bahwa model regresi tidak memiliki gejala multikolonieritas.

Tabel 3. Hasil Uji multikolonieritas

Variabel	VIF	Keterangan
----------	-----	------------

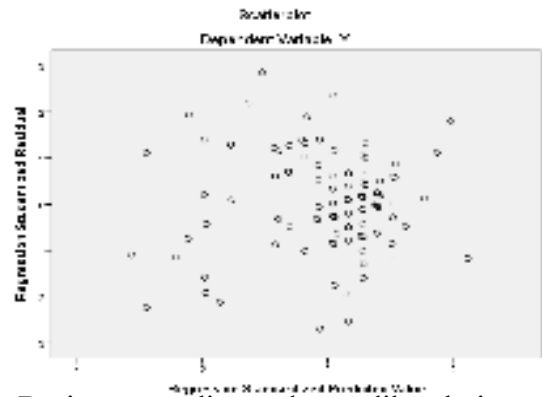


keadilan difistributif	1,130	Tidak ada multikolinieritas
keadilan interaksional	1,130	Tidak ada multikolinieritas

### 3. Uji Heterokedastitas

Uji Heterokedastitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variable bebas satu pengamata kepengamatan yang lainnya. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastitas sehingga model regresi yang baik adalah

homoskedasitas atau tidak terjadi Heterokedastitas (Ghozali, 2009).



Dari output diatas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

### 4. Uji autokorelasi

Pengujian autokorelasi dilakukan dengan uji durbin Watson dengan membandingkan nilai durbin Watson hitung (d) dengan durbin

Watson tabel. Nilai dw dapat dilihat dalam tabel 4. model summary berikut:

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Change Statistics		Durbin-Watson
	df2	Sig. F Change	
1	117 <sup>a</sup>	.000	1.782

Sumber data: Data diolah, 2019





Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai dw sebesar 1,782 selain itu dari tabel Durbin Watson tabel nilai du sebesar 1,6684 dan nilai 4-du sebesar 2,239. Sehingga

diperoleh  $du < dw < 4-du$  yakni  $1,6684 < 1,782 < 2,239$  yang berarti tidak terjadi autokorelasi secara positif dan negatif dalam penelitian ini bebas autokorelasi.

### 3.5. Hasil Uji Hipotesis Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas terhadap variable terikat.

Hasil analisis regresi linier berganda dapat

**Tabel 5. Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error				
(Constant)	23.411	3.028		7.730	.000	
1 X1	-.014	.065	-.016	-.223	.824	.885
X2	.750	.077	.693	9.715	.000	.885

Sumber data: Data diolah, 2019

#### Uji t ( Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variable bebas yaitu keadilan distributif dan

keadilan interaksional kompensasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan tabel 6 bahwa hasil olahan data SPSS versi 20 diatas diperoleh hasil sebagai berikut:

#### 1. Pengujian hipotesis pertama

Hasil uji t untuk variabel diperoleh nilai t- hitung sebesar -0,223 dengan nilai t-tabel sebesar 1,983 ( $-0,223 < 1,983$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,824 lebih besar dari 0,05 ( $0,824 > 0,05$ ), maka hipotesis yang menyatakan bahwa "Keadilan distributif tidak berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bima" **Hipotesis 1 ditolak**" Hal itu dikarenakan jika keadilan distributif kurang baik maka kepuasan kerja pada setiap pegawai akan mengalami penurunan.

#### 2. Pengujian hipotesis kedua

Hasil uji t untuk variabel diperoleh nilai t- hitung sebesar 0,9715 dengan nilai t- tabel sebesar 1,983 ( $0,9715 > 1,983$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka hipotesis yang





menyatakan bahwa "Keadilan interaksional kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bima **"Hipotesis 2 diterima"** Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh Malik, et al., (2011) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana adanya keramahan dan perhatian antar personal baik dengan atasan maupun dengan sesama pegawai. Selain penelitian yang dilakukan oleh Sutrisna dan Rahyuda (2014) terhadap beberapa para medis di rumah sakit TK II Udayana Denpasar memperoleh hasil bahwa keadilan interaksional mempunyai pengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja, karena secara umum keadilan interaksional berkaitan dengan aspek interaksi melalui penyampaian informasi antar personal yang dapat di jadikan pertimbangan strategis dalam menentukan rasa puas dalam bekerja.

### 3. Pengujian hipotesis ketiga

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yaitu keadilan distributif dan keadilan interaksional kompensasi mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja pegawai. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan uji F, dengan cara membandingkan nilai F hitung hasil analisis regresi pada taraf nyata  $\alpha=0,05$ .

**Tabel 4. Uji simultan**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1242.501	2	621.250	52.543	.000 <sup>b</sup>
Residual	1383.366	117	11.824		
Total	2625.867	119			

Sumber data: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4 nilai F sebesar 52,543 dan tingkat signifikansi sebesar F (0,000)  $< \alpha = 0,05$  nilai df1 (jumlah variabel -1) atau  $3 - 1 = 2$  dan df2 ( $n-k-1$ ) atau  $120 - 2 - 1 = 117$ , Maka diperoleh F tabel sebesar 3.20. Hasil uji F untuk variabel diperoleh nilai F- hitung sebesar 52,543 dengan nilai F- tabel sebesar 3,07 ( $52,543 > 3,07$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), Berdasarkan hasil penelitian yang

dilakukan dapat diketahui keadilan distributif dan keadilan interaksional kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bima. **"Hipotesis 3 diterima"**.

Dari hasil tersebut diperoleh kesimpulan bahwa terdapat disimpulkan bahwa variabel keadilan distributif (X1) dan keadilan interaksional kompensasi (X2) secara



simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

#### Koefisien determinasi ( Adjusted R<sup>2</sup>)

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variable bebas (keadilan distributif dan keadilan interaksional kompensasi (X2) terhadap variable

terikat (kepuasan kerja pegawai digunakan nilai Adjusted R<sup>2</sup> koefisien dari determinasi digunakan untuk menghitung besarnya suatu pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis tersebut yang terlihat pada tabel 5, diperoleh hasil Adjusted R square sebesar 0,464.

**Tabel 5. Koefisien korelasi dan determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Change	Square	F Change	df1
1	.688 <sup>a</sup>	.473	.464	3.439	.473		52.543	2

Sumber data: Data diolah, 2019

Dari data di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi Adjusted R square sebesar 0,464. Hal ini menunjukkan bahwa variabel keadilan distributif dan keadilan interaksional kompensasi hanya mempengaruhi sebesar 46% terhadap kepuasan kerja pegawai, Sedangkan sisanya 54% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan nilai korelasi sebesar 0,688 hal ini menunjukkan hubungan antara variabel keadilan distributif (X1) dan keadilan interaksional kompensasi (X2) dengan variabel kepuasan kerja pegawai dengan tingkat hubungan Kuat, sesuai dengan tabel pedoman interval koefisien korelasi (sugiyono, 2008).

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis

keadilan distributif dan keadilan interaksional kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

1. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa keadilan distributif dan keadilan interaksional kompensasi yang dirasakan oleh pegawai berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bima.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa keadilan distributif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bima.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa keadilan interaksional kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bima.



### Saran

Saran yang dapat diberikan adalah pihak manajemen dihapuskan meyakinkan pegawai bahwa prosedur pendistribusian penghargaan yang telah diterima belum sesuai dengan kesulitan pekerjaan mereka dan seluruh keputusan dilakukan dengan konsisten kepada seluruh pegawai dan diharapkan memperhatikan setiap jenis pekerjaan yang dikerjakan para pegawai tersebut demi kemajuan amal usaha pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bima dan menjaga tingkat kepuasan kerja para karyawannya yang nantinya dapat meminimalisir keinginan keluar pegawai.

### Keterbatasan

Dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti menyadari bahwa penelitian ini mempunyai keterbatasan, antara lain:

1. penelitian ini hanya menggunakan metode survey melalui kuesioner, tanpa, melakukan wawancara maupun terlibat secara langsung dalam aktivitas instansi, sehingga simpulan yang dikemukakan hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui instrument secara tertulis.
2. variabel yang digunakan dalam penelitian hanya keadilan distributif, keadilan interaksional kompensasi dan kepuasan kerja
3. penelitian ini hanya dilakukan di salah satu Amal Usaha Muhammadiyah yaitu pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bima.

### DAFTAR PUSTAKA

- Agung awas waspodo dan lussy minadaniati, **2012**. Pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan pada PT. Trubus swadaya depok. Jurnal riset manajemen sains indonesia (JRMSI) |vol. 3, no. 1. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. " aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS". Semarang : UNDIP.
- Gusti ayu krisnayanti, I Gede Riana, 2015. Pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 9, 813-831 ISSN: 2302-8912.
- Jumari, dkk, **2013**. Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan, e-Jurnal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan, Volume 4 No.1 Tahun. ISSN : 2460-1497.



- Singgih tiwut Atmojo dan Heru Kurnianto Tjahjono, 2016. Pengaruh keadilan distributif dan procedural kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja paramedis di rumah sakit. Vol. 7 No. 1 Februari . JBTI.
- Sugiono, 2016. Metode penelitian kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi ( Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.
- Nimrah Rahmayanti Yusuf, Deddy T. Tikso, Thahir Haning, 2016. Asosiasi keadilan organisasi dengan kepuasan kerja pegawai rumah sakit universitas hasanuddin kota makassar. Jurnal j. Analisis vol.5 No. 2: 181-186. ISSN 2302-6340.
- Mahmudah Enny Widyaningrum, 2010., Pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen dan *organizational citizenship behavior* pegawai (studi kasus di rumah sakit bersalin pura raharja surabaya) tahun 2009, Tahun XX, No. 1 April 2010. Majalah Ekonomi.
- Puryana, P.P,Priyono, 2017. "Menurunkan *Intense Turnover* Melalui Keadilan Organisasi dan Kepuasan Kerja", jurnal Dosen STIE STEMBI – Bandung Business SchoolURL:www.stiestembi.ac.idISSN : Vol.1693-4474.
- Putra, 2018. Pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional di hotel Rama Phala Ubud. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 4: 2010-2040. ISSN 2302- 8912.